

Заключение. Принципы трудового права являются основой правового регулирования трудовых отношений, а значит они напрямую влияют на эффективность правового регулирования. По нашему мнению, необходимо закрепить в отдельной статье Трудового кодекса Республики Беларусь принципы трудового права для усиления регулятивной функции трудового законодательства

1. Петоченко, Т.М. Функции и принципы трудового права Республики Беларусь: общая характеристика и виды / Т.М. Петоченко // Современные проблемы правоведения: сборн. научн. трудов. Выпуск 1. – Минск: БГЭУ, 2011. – С.186-201.

2. Воронова, К.Е. Принципы и общая процедура изменения трудового договора / К.Е. Воронова // Молодость. Интеллект. Инициатива: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. студентов и магистрантов, Витебск, 21 апреля 2017 г. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2017. – С. 326-327. URL.: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/24017> (дата обращения 26.03.2023).

3. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби: Изд-во «Прспект», 2007. – 600 с.

4. Конституция Республики Беларусь 1994 года: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г., 27 февраля 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296 – 3; принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

Оболенская А.В.,

магистрант I курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Бочков А.А., канд. филос. наук, доцент

Актуальность данной темы исследования обусловлена очевидной взаимосвязью благополучия работника и его роли в трудовой деятельности. Предоставление работникам и иным отдельным категориям лиц занятого населения ежегодных отпусков расширяет их возможности в получении свободного от работы времени для периодического отдыха, восстановления потраченных в процессе труда сил и работоспособности. Целью работы является анализ правового регулирования и изучение порядка предоставления трудовых отпусков в Республике Беларусь и Российской Федерации.

Материал и методы. Материалом для написания работы послужили законодательство Республики Беларусь, зарубежное законодательство в данной области. Были использованы следующие методы: анализа, формально-юридический, сравнительно-правовой.

Результаты и их обсуждение. Всеобщая декларация прав человека провозглашает право человека на отпуск и отдых как одно из неотъемлемых прав. Право на отдых также регламентируется Конституцией Республики Беларусь и Российской Федерации. Это право реализуется путем предоставления работникам отпуска в соответствии с нормами и правилами, установленными законодательством.

Если рассматривать данное право со стороны трудового законодательства, то можно сказать, что отдых является объективным правом работника, т.к. во время отдыха происходит восстановление не только физических сил, но и удовлетворяется определенный ряд потребностей, которые не могут быть удовлетворены в рабочее время. Отдых является залогом дальнейшего продуктивного выполнения работником своих трудовых функций.

Законодательство Республики Беларусь, как и Российской Федерации, уделяет большое внимание правовому регулированию положения работников в трудовых отношениях. Проведем небольшой сравнительный анализ трудового законодательства вышеупомянутых стран с целью выявления как общих, так и отличительных черт.

Согласно ст. 151 ТК Республики Беларусь под отпуском понимается «свободное от работы время для отдыха и восстановления трудоспособности с сохранением прежней работы и прежней средней заработной платы» [1]. Обращаясь к действующему законодательству Российской Федерации, мы видим отсутствие до сих пор четкого определения понятия «отпуска». Имеется лишь указание в ст. 114 ТК Российской Федерации, что «работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка», что позволяет сделать нам вывод, что под отпуском в Российской Федерации понимается освобождение работника от своих трудовых обязанностей с целью восстановления его работоспособности с сохранением за ним его должности и среднего заработка. Очевидно, что понятия тождественны. Трудовой отпуск в вышеупомянутых странах оформляется аналогично – приказом (распоряжением, решением) и предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Порядок предоставления трудового отпуска основывается на специальном графике отпусков, с которым обязательно должны быть ознакомлены все работники. Получается, что после отпуска работнику предоставляется прежнее рабочее место с прежними условиями работы. Также его должность за время отпуска не может быть отдана другому сотруднику, но если потребуется, то его обязанности могут временно перейти другому сотруднику до его возвращения из отпуска. Если рассматривать продолжительность основного отпуска, то тут имеется ряд отличий. Согласно ст. 155 ТК Беларуси продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней, а вот согласно ст. 115 ТК России оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Из этого следует, что в Российской Федерации предусмотрен более продолжительный срок трудового отпуска, заимствование которого мы считаем целесообразным, поскольку отпуск способствует восстановлению как физическому, так и психическому здоровью работнику [2, с. 79].

Сотрудник имеет право отправиться отдыхать сразу на все дни, которые ему положены, а может делить их на части. Основное правило, чтобы хотя бы одна часть отпуска была 14 календарных дней и более. Оставшуюся часть можно делить на любое количество дней. Стоит обратить также наше внимание на категорию работников, отпуск которым может быть предоставление сверх общепринятого (более 24 дней в Беларуси и 28 дней в России) и также тем, кто имеет право оформить отпуск в удобное для них время. Сюда можно отнести работников профессиональных спасательно-аварийных служб; моложе 18-ти лет; педагогических работников; подвергшиеся радиации и др. Однако, в 2023 г. в действующем законодательстве Российской Федерации произошли значительные изменения, которые было бы целесообразно включить и в наше. К работникам льготных категорий, которые имеют право оформить отпуск в удобное для них время, добавили мобилизованных. Теперь и них есть право на выбор удобного времени для отдыха. Руководству компании теперь нужно учитывать, что работникам, которые были мобилизованы, нужно предоставлять отпуска в удобное для них время. Поправки внесены в Трудовой кодекс, в пакет гарантий, предоставляемых мобилизованным работникам и сотрудникам, оформившим контракт на военную службу. При этом, стаж работы у этого работодателя роли не играет [3, с. 107]. Помимо этого, появилось еще одно правило, действующее с 7 октября 2022 г. Новая ст. 351.7 позволяет мобилизованному или добровольцу в течение шести месяцев после возвращения на работу и возобновления действия трудового договора оформить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Стаж работы у работодателя не важен. Трудовой договор с работником, который призван по мобилизации, приостанавливается. Период службы входит в отпускной стаж мобилизованного работника по новой редакции статьи 121 ТК Российской Федерации.

Заключение. Таким образом, мы видим, что основным Законом как в Республике Беларусь, так и в Российской Федерации, обеспечивающим полное системное регламентирование отпуска, выступает Трудовой кодекс. Сравнительный анализ показывает очень большое сходство законодательств в вопросе порядка и оснований предоставления трудового отпуска. Однако имеются и отличия, которые лишь наталкивают на совершенствование собственного законодательства по средствам заимствования зарубежного опыта.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г. № 296-З: Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года; одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года: с изм. и доп.: в ред. Зак. Респ. Бел. от 30 декабря 2022 г. № 232-З // Консультант плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2023.

2. Иванчак, А. И. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. / А. И. Иванчак. – М.: МГИМО-Университет, 2019. – 376 с.

3. Лютов, Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник. / Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2018. – 688 с.

4. Оболенская, А. В. Правовое регулирование и порядок предоставления трудовых отпусков / Оболенская А. В.; науч. рук. Шашкова И. М. // Молодость. Интеллект. Инициатива: материалы X Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов, Витебск, 22 апреля 2022 года. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2022. – С. 325–326. URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/32740> (дата обращения: 11.03.2023).

ГЕОПОЛИТИЧЕСКИЕ И ГЕОЭКОНОМИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ К ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

Огурцова А.Ю.,

студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Павлыш Э.В., канд. экон. наук, доцент

Иностранные инвестиции являются важнейшим фактором устойчивой и сбалансированной экономики страны. В современном мире особое влияние на них оказывают международные санкции. Они значительно уменьшают количество поступающих иностранных инвестиций

Цель – изучить влияние санкций на иностранные инвестиции в Республику Беларусь.

Материал и методы. Материалы исследований послужили данные Статистического ежегодника Республики Беларусь 2022 г., Используемые методы: описание, сравнение, анализ.

Результаты и их обсуждение. Согласно кодексу Республики Беларусь об Административных правонарушениях: “Санкции – вид, размер и срок административного взыскания, установленные за совершение административного правонарушения соответствующей статьей (частью статьи, если статья состоит из нескольких частей) Особенной части настоящего Кодекса” [1].

В результате нарушение государством международных соглашений к нему применяются международные санкции. Они представляют собой экономические и политические меры принуждения, применяемые государствами и международными организациями против государств, которые уклоняются от ответственности за совершенные ими международными правонарушениями [2]. Международные санкции можно сравнить с промежуточной формой воздействия, которая находится между словесными осуждениями и прямыми применениями силы.

Существуют разнообразные виды санкций, представлено на рисунке.

Санкции в отношении Республики Беларусь вводились странами так называемого коллективного запада уже давно. Первые санкции в отношении Беларуси были введены 15 сентября 1997 году Евросоюзом в связи с “нарушениями прав человека и нарушения на выборах”. Толчком для санкций было проведение референдума 24 ноября 1996 года, на котором полномочия президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко были продлены до 2001 года. В связи с этим Евросоюз приостановил процесс ратификации со-